

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №14
с. Халкидон Черниговского района
(МБОУООШ №14)**

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
работников,
протокол № ____
от «____» ____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и советом трудового коллектива
на 2015 – 2018 годы

**Юридический адрес: Российская Федерация,
692376, Приморский край, Черниговский район, с. Халкидон, ул.
Школьная,25**

Представитель работников:
Председатель Совета работников
_____ Т.А.Волосян

От работодателя:
Директор МБОУООШ № 14
_____ В.Н. Оsipенко

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| 1. Общие положения. | 3 |
| 2. Трудовой договор. | 5 |
| 3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству. | 6 |
| 4. Рабочее время и время отдыха. | 6 |
| 5. Оплата и нормирование труда. | 8 |
| 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. | 10 |
| 7. Охрана труда и здоровья работников. | 10 |
| 8. Обязательства совета работников. | 11 |
| 9. Гарантии профсоюзной деятельности. | 12 |
| 10. Установление ненормированного рабочего дня. | 12 |
| 11. Срок действия, формы контроля и ответственность сторон за выполнением коллективного договора | 13 |

Приложения:

Приложение № 1 (перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты)

Приложение №2 (Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение моющими средствами)

Приложение № 3 (Перечень профессий и должностей работников (вредные и неблагоприятные условия труда) для предоставления дополнительного отпуска).

Положение об оплате труда работников

Соглашение по охране труда.

Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение о комитете (комиссии) по охране труда.

Положение об административно-общественном контроле по охране труда.

Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности

Мероприятия по охране труда

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе № 14 с. Халкидон, Черниговского района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (в дальнейшем — ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работники — представитель работников (совет работников): Волосян Татьяна Арсентьевна
— работодатель — представитель работодателя директор учреждения: Осипенко Валентина Николаевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- 1.5.1. ведение коллективных переговоров и заключение трудовых договоров;
- 1.5.2. поощрение работников за добросовестный труд;
- 1.5.3. требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- 1.5.4. привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 1.5.5. принятие локальных нормативных актов;
- 1.5.6. подбор и расстановку кадров при закрытии имеющихся вакансий;
- 1.5.7. прием и увольнение сотрудников в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- 1.5.8. составление тарификации работников школы;
- 1.5.9. контроль за исполнением работниками положений Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, должностных и других инструкций, связанных с функционированием школы;
- 1.5.10. требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор признает право работника на:

- 1.6.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;
- 1.6.2. предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- 1.6.3. своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- 1.6.4. сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- 1.6.5. ежегодный основной оплачиваемый отпуск
- 1.6.6. объединение в профессиональный союз;

1.6.7. защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

1.6.8. обязательное социальное страхование.

1.7. Директор признает полномочным представителем трудового коллектива первичную профсоюзную организацию или иных представителей, избираемых работниками. Первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками, имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания.

Совет работников (далее совет) обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.9. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с советом, который имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников учреждения;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- положение об административно-общественном контроле по охране труда;
- положение о комиссии (комитете) по охране труда;
- перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п. 2 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ;

- При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;
- обсуждение с руководителем учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию;
- другие локальные нормативные акты.

1.20. Работодатель учреждения признает совет полномочным представителем работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ.

1.21. Совет признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Совет представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав совета и его компетенцию.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст. 57 ТК РФ.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 74, 162 ТК РФ.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогическая работа) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1 к коллективному договору) в соответствии со статьей 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

2.4. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается работодателем с учетом мнения совета до ухода работников в очередной отпуск.

2.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами согласно ст. 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84 ТК РФ.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85—90 ТК РФ).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Работодатель обязуется уведомлять совет в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала согласно ст. 82 ТКРФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Стороны договорились о том, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.1.2. Установить для педагогических работников нагрузку не более 36 часов в неделю, для других работников - 40 часов в неделю.

4.1.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя — устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.4. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом санитарно-гигиенических правил, учебного плана, рационального использования рабочего времени учителя.

4.1.4. Педагогическим работникам по возможности предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником согласно ст. 54 Закона РФ «Об образовании».

4.1.6. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.1.7. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени.

4.1.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно ст. 334 ТК РФ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в порядке определяемом Правительством РФ;

4.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.3.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом учреждения (ст. 334 ТК РФ; ст. 55 Закона РФ «Об образовании»; Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).

4.3.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин согласно ст. 108 ТК РФ.

4.3.6. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 мин до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после окончания уроков в первую смену.

4.3.7. Привлекая работников к работе в выходные и праздничные дни (только с их личного согласия), предоставлять дополнительные дни отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения, локальными нормативными актами учреждения и включает в себя:

- размеры окладов работников учреждения;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.1.2. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, либо соответствия занимаемой должности «учитель», наличия звания «Заслуженный учитель РФ».

5.1.3. Размеры окладов руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и повара устанавливаются в зависимости от количества учащихся в учреждении.

5.1.4. Размеры окладов социального педагога, библиотекаря учреждения устанавливаются в зависимости от образования.

5.1.5. Размеры окладов других работников учреждения устанавливаются на основе утвержденных размеров окладов работников муниципальных образовательных учреждений Черниговского района

5.1.6. Заработка плата выплачивается работникам каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 30 числа за первую половину текущего месяца, 15 числа за вторую половину предыдущего месяца следующего за расчётным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.1.7. Изменения размеров должностных окладов работников учреждения производятся:

- при получении образования или восстановления документов об образовании — со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, либо принятии решения о соответствии должности «учитель» — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении звания «Заслуженный учитель РФ» — со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размеров должностного оклада в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размера более высокого должностного оклада и производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

5.1.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных держаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (ст. 132,136 ТК РФ).

5.1.10. Заработка плата выплачивается через учреждение, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке.

5.1.11. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.12. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

5.1.13. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня, после предъявления им требований о расчете (ст. 80 ТК РФ).

5.1.14. Заработка плата, а также выплаты стимулирующего характера исчисляются в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда;

5.1.15. Работодатель доводит до сведения членов трудового коллектива новые законодательные акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты, не позднее, чем через 3 рабочих дня после их получения;

5.1.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок не более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы;

5.1.17. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте;

5.1.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ);

5.1.19. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу;

5.1.20. Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учётом результатов аттестации рабочих мест;

5.1.21. Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.152 ТК РФ). Производится выплата работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00);

5.1.22. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

5.1.23. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

5.1.24. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором;

5.1.25. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

5.1.26. О введении новых норм труда работники должны быть извещены за два месяца;

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ в размере 100% суммы неполученного заработка.

5.2.2. Производить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или органов власти компенсационную выплату в размере, определенном дополнительным соглашением с советом трудового коллектива (ст. 414 ТК РФ).

- 5.2.3. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
- 5.2.4. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.
- 5.2.5. Выплачивать месячную заработную плату работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

- 6.2.1. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
 - 6.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).
- 6.2.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Охрана труда и здоровья работников.

7.1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 7.1.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

7.1.3. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения совета инструкций по охране труда для работников.

- 7.1.4. Проводить с работниками, вновь принятymi на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

- 7.1.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с советом.
- 7.1.7. Обеспечить приобретение и выдачу за счет учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и в случае медицинских противопоказаний.
- 7.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.1.10. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 7.1.11. В соответствии со статьёй 185 ТК РФ обеспечить прохождение работниками медицинского осмотра по графику, согласованному с медицинским учреждением, с сохранением среднего заработка по месту работы.
- 7.1.12. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.
- 7.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, включив в нее на паритетной основе представителей совета согласно ст. 218 ТК РФ.

8. Обязательства совета работников.

8.1. Совет обязуется:

- 8.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.
- 8.1.3. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда согласно ст. 147 ТК РФ.
- 8.1.4. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.
- 8.1.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.1.6. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем учреждения.
- 8.1.7. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
- 8.1.8. Принимать участие в работе комиссий учреждения.
- 8.1.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.1.10. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек работников.
- 8.1.11. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой компанией, сотрудничающей с учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников учреждения.
- 8.1.12. Совместно с руководителем учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников и

обучающихся, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в учреждении и др.

8.1.13. При необходимости представлять интересы учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте согласно ст. 377 ТК РФ.

9.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном письменным договором между работником и профкомом.

9.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.

9.1.7. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.8. Увольнение председателя профкома или членов профкома по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 ТК РФ.

10. Установление ненормированного рабочего дня

10.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

10.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

10.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и

в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

10.4. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в табеле учета рабочего времени.

10.5. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. 113, 153 ТК РФ.

10.6. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

10.7. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

10.8. Продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

10.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

10.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

10.11. При увольнении право не неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

10.12. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

11. Срок действия, формы контроля и ответственность сторон за выполнением коллективного договора

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения в конце календарного года.

11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

11.1.4. При нарушении и невыполнении Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии со ст. 51, 55 ТК РФ.

11.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.1.6. Коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

11.1.8. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

11.1.9. Работодатель направляет Коллективный договор в семидневный срок со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий Коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания и регистрации.

Коллективный договор принят на общем собрании Совета работников МБОУООШ № 14 с.Халкидон;
Протокол № 3_

от « _3» _марта 2015года

Коллективный договор подписали:

От Работодателя:

Директор МБОУООШ № 14

_____ В.Н. Осипенко

«___» ____ 2015года

М.П.

Представитель от Работников:

Председатель Совета работников

МБОУООШ №14

_____ Т.А.Волосян

«___» ____ 2015года